

Танаев В.М.

ОБЩЕМЕНЕДЖЕРСКАЯ ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ

GENERAL MANAGEMENT TRAINING OF FUTURE PROFESSIONALS (MODERN METHODS)

tvm16types@yandex.ru

Гуманитарный университет

г. Екатеринбург



В статье обращается внимание на проблему, до последнего времени ускользавшую от внимания специалистов по высшему образованию – проблему общеподготовительной подготовки будущих специалистов. Представлен опыт преподавания посвященных решению этой проблемы курсов «Введение в учебную специальность» («Введение в профессию») с использованием современных методик менеджерской подготовки (коучинг, групповой тренинг и др.)

The article points to a problem that until now had escaped the attention of specialists in higher education - the problem of general management training of future professionals. The experience of teaching on this problem courses "Introduction to educational subject" ("Introduction to the profession") using modern methods of management training (coaching, group training, etc.)

Реформа высшей школы, реально начавшаяся в 2003 году со времени присоединения России к Болонскому процессу, все более решительно адаптирует систему подготовки специалистов с высшим образованием к условиям современной рыночной экономики.

Наряду с разделением этой подготовки на бакалавриатский и магистерский уровни, в самом содержании учебного процесса увеличивается роль так называемой «общеподготовительной подготовки специалиста» (ОМП), причем роль содержания этой подготовки (особенно для бакалавриата) неоднородна.

Если на первом курсе бакалавриата основным является решение так называемой «триады проблем первокурсника» (неумение организовывать и управлять своим временем, неумение справляться с резко возросшим объемом личностных контактов и отсутствие навыков самообразования в условиях резко увеличившейся учебной нагрузки); то на последнем курсе встает проблема вхождения и адаптации непосредственно к профессии, причем к старым проблемам (тайм-менеджмент, личностное взаимодействие и постоянное самообразование) прибавляются новые, связанные с непосредственным профессиональным вызовом.

Таким образом, совершенно четко вырисовываются контуры двух обязательных курсов бакалавриатской подготовки: для первого курса – «Введение в учебную специальность», для последнего (четвертого) – «Введение в профессию».

Более того, становится понятным, что традиционными способами вузовского обучения (лекция и семинар) эти проблемы не решить. Для этого необходимо привлечь современные методы менеджерского обучения (коучинг, социально-психологический групповой тренинг и т.п.). Такой подход соответствует минимальному бакалавриатскому соотношению между теорией и практикой (50:50), доводя его в некоторых разделах (например, в тренингах) до идеального соотношения 20 % теории к 80 % практики.

Наиболее остро для первокурсников стоит проблема организации и управления своим временем – **тайм-менеджмент**. Для решения этой задачи – приобретения начальных (часто самых тяжелых) навыков тайм-менеджмента

используется самый мощный на сегодняшний день инструмент – **коучинг** (Дж. Уитмор, 1992).

Причем только первый цикл подготовки (так называемый этап «Ощущения времени, дел и пространства») осваивается в рамках нормативно отведенного времени. Он включает в себя работу с карманным планнингом и сотовым будильником, навык составления и выполнения ранжированного (по системе ABC) списка дел и навык оптимизации (поддержание минимальной пространственной организации) своего рабочего времени.

Второй этап тайм-менеджмента («Структуризация времени, дел и пространства») проводится уже в рамках постоянно действующего так называемого «Типологического кружка» (что подчеркивает глубоко личностный, а не чисто технологический характер взаимодействия человека со временем) и включает в себя навык составления и соблюдения регламентов (как ежедневных, так и еженедельных и ежемесячных), переход на систему «карточек дел» (что является по сути своей настоящей «третьей революцией тайм-менеджмента» после первой – постоянного пользования карманным планнингом – и второй – выполнения ранжированного списка дел) и пространственная оптимизация своего ближайшего рабочего окружения (рабочего стола), включая создание мини-картотек.

Третий этап тайм-менеджмента («Овладение временем, делами и пространством») в обязательном порядке изучается на четвертом курсе бакалавриата в рамках курса «Введение в профессию» (в возможном сочетании со вторым этапом, если он не пройден в кружковой форме) и включает в себя собственно создание и поддержание картотеки дел с ежедневными (еженедельными и ежемесячными разделами); переход на систему так называемых «проблемно-ориентированных записей (дел)», сопряженных с картотекой дел; и оптимизацию своего текущего рабочего архива, включая создание папок дел (ежедневных, еженедельных и ежемесячных).

Таким образом, реально происходит формирование и функционирование «бумажной основы» современных электронных систем тайм-менеджмента (типа Outlook). Причем все прекрасноразговоры о возможности эффективного первоначального освоения этими электронными системами жестко опровергаются практикой внедрения подобного рода CRM (Custom Relationship Management)-систем: осваивает их не более 20 % личностно предрасположенных работников (в отличие от 80 % эффективности освоения начальных «бумажных версий» и 100 % эффективности при переходе от «бумажных» к электронным версиям).

Для решения второй проблемы – резкого увеличения межличностного взаимодействия – с целью повышения его эффективности используется самая эффективная на сегодняшний день психологическая технология – **типология** (К.-Г. Юнг, 1921). Являясь одной из немногих психологических техник, эффективно работающих независимо от наличия или отсутствия владеющего ею профессионального психолога (наряду с техникой НЛП и групповыми эффектами малой группы), типология является своеобразной «психологией

для непсихологов». Созданный на основе типологии (в варианте Майерс-Бриггс,) «Индикатор психологических типов Майерс-Бриггс» (MBTI, 195) является самым часто употребляемым тестом при приеме на работу, которому также подвергаются до 70 % выпускников американских школ с целью начальной профориентации. Практическое освоение типологии возможно только в условиях современных технологий менеджерского обучения – **социально-психологического тренинга в условиях малой группы**.

Если на первом курсе будущие бакалавры овладевают навыкам так называемой дихотомической диагностики, заканчивая свою типологическую подготовку составлением формулы своего психотипа и ознакомлением со своей психотипологической характеристикой; то в условиях «Типологического кружка» они получают практическое представление о других психотипах, основах интертипных отношений и навыках **коучинговой «работы над собой»**.

Основной задачей четвертого курса является типологическая оптимизация своего профессионального выбора (в соответствии с возможностями своего психотипа), оптимизация процессов межличностного (интертипного) взаимодействия и ознакомление с реальной типологической организацией бизнес-коллективов и административных структур.

Овладение типологическими навыками позволяет студентам уже с первых этапов своего обучения резко повысить свой личностный потенциал: они начинают «разбираться в людях», правильно оценивают их сильные и слабые стороны, адекватно оценивают состояние и перспективы своего межличностного взаимодействия, «находят подход» как к своим сокурсникам, так и к преподавателям; более трезво воспринимают ситуации своей личной жизни. Особенно важно это для представителей так называемого «жесткого менеджерского» (ST) и «научного» (NT) ядер, не имеющих врожденных навыков эмоционального (F) восприятия людей.

Идеальным итогом типопсихологической подготовки начинающих специалистов является организация постоянной работы так называемой **балинговской (обучающей) группы**, в которой происходит интенсивный обмен мнениями и взаимообучение (например, в процессе производственной практики).

Резкое увеличение учебной нагрузки в условиях вузовского обучения вызывает своеобразный кризис обучающих технологий школьного образца. Особенно ясно это становится при реализации «золотого сечения» современного вузовского обучения, когда на 4 % времени профессорских лекций консультативного типа приходится 16 % групповой тьюторской работы и 80% самостоятельной подготовки в рамках реально 8–10-часового рабочего дня студента.

Рекомендуемый нами для решения этих задач **современный режим оптимизации учебного материала** в виде перехода к свободной записи лекций с последующей (в этот же или на следующий день) их переработкой (с привлечением необходимого учебного и методического материала) с

целью перевода их в оптимальные для запоминания формы блок-схематичного или опорного конспектов позволяет создать готовый для оптимального воспроизведения базовый материал, активная актуализация которого (без предварительного просмотра и прочтения) позволяет отделять уже освоенную часть материала, нуждающегося в дополнительном маркировании и повторении по **современной схеме оптимального запоминания** (через день, неделю (перед продолжением лекций) и месяц после первичной обработки материала, а также в период экзаменационном периоде – с тем же требованием активной актуализации). Подобная активная работа с изучаемым материалом позволяет освоить базовый объем знаний (что особенно важно в перспективе перехода на тестирование типа ЕГЭ как основную форму государственных экзаменов для бакалавриата). Конечно же, это не снимает проблему активного освоения полученных знаний на групповых (тьюторских) занятиях в соответствующих формах (например, case-study, деловые игры и т.п.).

Задачей четвертого курса становится овладение навыками самостоятельной работы с самыми сложными и эффективными формами обработки информации (в частности, методиками алгоритмизации), которые позволяют «выровнять» стартовые условия новичков и профессионалов (минимум на 80 %).

Первоначальный (трехлетний) опыт работы по преподаванию курсов «Введение в учебную специальность» («Введение в профессию») сразу же выявил ситуацию, что «проблем первокурсников» не три, а как минимум в два раза больше.

Первым делом выяснилось, что валеологических (т.е. связанных со здоровым образом жизни) знаний и особенно навыков у будущих бакалавров явно недостаточно. Обучение основам режима дня, чередованию работы и отдыха, рационального питания, адекватной физической нагрузке, основам само- и взаимопомощи стало неотъемлемой частью этих курсов (в тесном взаимодействии с курсом ОБЖ).

Вторая проблема оказалось не менее серьезной. Уровень общекультурной подготовки абитуриентов не позволяет говорить об адекватной готовности к получению высшего образования. Зияющие пробелы в знании литературы, музыки (от оперы и балета до симфонической и современной музыки), театра и кино приходится восполнять в специальной программе «Культурный капитал» (термин Пьера Бурдьё) (в основном в рамках «Типологического кружка»). Причем для активизации внимания студентов желательно сочетание базовых тем с дополнительными, например, когда изучение киноклассики или наиболее важных произведений актуального киноэкрана – от «Головокружения» А. Хичкока до «Жизни Пи» Энга Ли – проводится в виде написания типологических эссе (с определением психологических типов главных героев и интертипной структуры их отношений).

Особо важным становится обучение навыкам научно-методической работы как первокурсников (от навыков библиографического поиска до

навыков создания и оформления реферативных и курсовых работ), так и выпускников (от написания дипломных работ до перспектив создания магистерских диссертаций). Наиболее перспективна и благодарна эта работа по отношению к студентам, обладающим «научным» (NT) типологическим ядром.

Также выявилась необходимость дополнительной информационной работы по вопросам психологии профессиональной карьеры, профессиональных кризисов, знакомства с явлениями профессионального «выгорания» до выработки навыков постановки и выработки тактики реализации стратегических профессиональных целей (с учетом возможностей профессионального дрейфа в рамках выбранной профессии, а также возможной смены профессиональных целей).

В заключение хочется пожелать вузам более активно осваивать и внедрять результаты поисковых усилий по выработке новых подходов к оптимизации обучения специалистов в современных экономических условиях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Карнаух, И.И. Создание управляющей команды / И.И. Карнаух, В.М. Танаев // Идеальные кадры: практическое пособие / Е.В. Пятникова (и др.). – Екатеринбург : ИА КонУС, 2001. – С. 59–138.

2. Танаев, В.М. Парадигма современного российского образования (типологический подход) (тезисы) / В.М. Танаев // Право, общество, образование в современной России: грани и механизмы взаимоотношений: Материалы научно-практических конференций. – Екатеринбург : Изд-во Гуманитарного университета, 2007. – Т. 1. – С. 69–77.

3. Танаев, В.М. Чему надо учить в российском юридическом вузе (типологический подход) / В.М. Танаев // Актуальные проблемы современного права и юридического образования: Материалы научно-практических конференций/ Методические инновации в современном высшем юридическом образовании: формы, тенденции, критерии оптимизации. 25–26 марта 2005 года. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2005. – С. 97–100.

4. Танаев, В.М. Чему можно научить в юридическом вузе? (на примере преподавания страхового права) / В.М. Танаев // Актуальные проблемы современного права и юридического образования: Материалы научно-практических конференций / Методические инновации в современном высшем юридическом образовании: формы, тенденции, критерии оптимизации. 25–26 марта 2005 года. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2005. – С. 93–96.

5. Танаев, В.М. Вопросы оптимизации юридического образования с помощью современных психологических технологий (на примере типоведения) / В.М. Танаев, И.И. Карнаух // Ценности и социальные технологии демократического общества XXI века как цель высшего

гуманитарного образования: Науч.-практ. конф., проведенная Гуманитарным университетом (г. Екатеринбург) 22–23 мая 2000 года: Тез. докл. / Редкол. : Л.А. Закс и др.: В 2т. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, Т.1: Юридическое образование в условиях демократического общества: ценности, цели и средства. ... – С. 104–105.

6. Танаев, В.М. Изменение парадигмы высшего образования и новые психотехнологии (на основе типологии Юнга) / В.М. Танаев // Ценности и социальные технологии демократического общества XXI века как цель высшего гуманитарного образования: Науч.-практ. конф., проведенная Гуманитарным университетом (г. Екатеринбург) 22–23 мая 2000 года: Тез. докл. / Редкол. : Л.А. Закс и др.: В 2т. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, Т.1: Юридическое образование в условиях демократического общества: ценности, цели и средства. ... – С. 73–76.

7. Танаев, В.М. Парадигма современного российского юридического образования (типологический подход) / В.М. Танаев // Право, общество, образование в современной России: грани и механизмы взаимоотношений: Материалы научно-практических конференций. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2007. – С. 69–76.

8. Танаев, В.М. Практическая психология управления / В.М. Танаев, И. Карнаух. – М. : АСТ – ПРЕСС КНИГА, 2003. – 304 с. : ил. – (Практическая психология). Переиздания : М., 2004 ; Ростов н/Д, 2010.

9. Танаев, В.М. Восьмая нота менеджмента, или Бизнес как он есть на самом деле (Рабочая книга для владельцев бизнеса) / В.М. Танаев, И.И. Карнаух. – Екатеринбург, 1999. – 165 с.

10. Уитмор, Джон. Тренировка высокой эффективности / Джон Уитмор. – М. : МАКУБ, 2005. – 168 с

11. Юнг, Карл-Густав. Психологические типы / Карл-Густав Юнг ; пер. София Лорие (под ред. В. Зеленского). – СПб. : Азбука, 2001. – 728 с.

12. Myers, Isabel Briggs with Peter B. Myers (1980, 1995). *Gifts Differing: Understanding Personality Type*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.